

Oma Hämeen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026
3561/01.04.01/2026

Valmistelija HR-päällikkö, työsuojelupäällikkö Kati Koppinen, puh. 040 824 3439
kati.koppinen(at)omahame.fi

Selostus Hyvinvointialueella on havaittu tarve päivittää sähköisen EKI (epäasiallisen kohtelun ilmoitus) lomakkeen sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyohjeen kokonaisuutta. Viime vuoden aikana ilmoitusjärjestelmää on käytetty pääasiallisesti tilanteisiin, jotka eivät täytä työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä. Tällaisia ovat esimerkiksi työyhteisön arjen ristiriidat, työn organisointiin liittyvät epäselvyydet tai lähijohtajan tavanomaiset työnjohdolliset toimet. Tämä on kuormittanut käsittelyprosessista vastaavia lähijohtajia, heitä tukevia asiantuntijoita sekä voinut viivästyttää niiden ilmoitusten käsittelyä, joissa täyttyvät lain edellytykset.

EKI lomake on tarkoitettu vain tilanteisiin, joissa kyse on terveyttä haittaavasta tai vaarantavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan on saatuaan tiedon tilanteesta ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnälle tyypillistä on toiminnan jatkuvuus, painostava tai alistava luonne, terveyshaitta ja kokijan ajautuminen puolustuskyvyttömään asemaan. Kertaluonteinen, mutta vakava ja selvästi loukkaava menettely voi täyttää 28 §:n mukaisen häirinnän tunnusmerkistön, jos se aiheuttaa työntekijälle terveyshaittaa tai uhkaa sitä.

EKI lomake ei ole tarkoitettu työnjohtamisen, palautteenannon, kurinpidollisten toimien tai työnjaon muutosten käsittelyyn, kun nämä perustuvat työnantajan normaaliin toimivaltaan.

Ohjeen päivityksen tavoitteena on selkeyttää ja yksinkertaistaa prosessia sekä vahvistaa työntekijän ja lähijohtajan roolit ja vastuut. Työntekijän velvollisuus on ottaa hänen kokema epäasiallinen kohtelu ensin puheeksi suoraan asianomaisen henkilön kanssa, ja lähijohtajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin saatuaan tiedon mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Päivitystyö vahvistaa yhdenmukaista toimintatapaa kaikissa yksiköissä ja varmistaa, että todellisiin häirintätilanteisiin voidaan puuttua tehokkaasti ja viivytyksettä.

Vuoden 2026 aikana tullaan toteuttamaan erillinen henkilöstöviestintäkokonaisuus, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä EKI lomakkeen oikeasta ja lainmukaisesta käytöstä. Samalla huomioidaan työyhteisöissä esiintyvät ilmiöt, kuten työyhteisötaitojen haasteet, epäselvät roolit ja rakentavan palautekulttuurin puuttuminen. Näistä muodostuvat tilanteet eivät täytä häirinnän tunnusmerkistöä, mutta heikentävät työrauhaa, sujuvaa työtä ja turvallista työympäristöä. Osana työhyvinvointiohjelman päivitystä valmistellaan tukimuotoja näiden tilanteiden ennakointiin käsittelyyn ja työyhteisöjen toimivuuden vahvistamiseen.

HR-päällikkö Kati Koppinen esittää asian työsuojelutoimikunnalle.

Liitteenä ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn.

**Puheenjohtajan
päättösesitys**

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä suunnitelman tiedoksi ja ohjeen
jatkokäsittelyn eteneminen yhteistyöryhmiin.

Päätös

Täytäntöönpano

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta